

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ ПРО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ В ПРАВІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Чорноус О. В.,

*доцент кафедри трудового та господарського права
Харківського національного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук, доцент*

У сучасних умовах реформування та оновлення трудового законодавства України, а також враховуючи здобутки позитивного зарубіжного законодавчого досвіду правового регулювання трудових відносин взагалі та робочого часу і часу відпочинку зокрема, має досить важливе значення. Питання регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників відзначались своєю актуальністю в усі часи і в будь-якій країні.

При проведенні соціальної політики Євросоюз приділяє значну увагу питанням регламентації робочого часу та часу відпочинку, закріплюючи мінімальні стандарти у цих сферах. У світовій практиці тривалість максимального робочого часу визначається двома засобами: законом або колективним договором, при цьому обов'язково діє принцип сприяння, згідно з яким не можна погір-

шувати становище працівника порівняно із закріпленим у законодавстві. Цьому принципу відповідає п. 2 ст. 31 Хартії ЄС про основні права: кожен працівник має право на обмеження максимальної тривалості робочого часу, на щоденний та щотижневий відпочинок, а також на щорічну оплачувану відпустку. Деталізація цього положення міститься у Директиві Європарламенту та Ради 2003/88 ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу». Нова Директива закріплює мінімальні вимоги до безпеки і охорони здоров'я у сфері організації робочого часу, впроваджує мінімальну тривалість щоденного, щотижневого відпочинку, необхідність надання перерв протягом робочого дня, визначає мінімальну щорічну оплачувану відпустку, регламентує деякі питання організації нічної праці, позмінної роботи, трудового розпорядку тощо.

Відповідно до ст. 2 Директиви 2003/88 ЄС «робочий час» означає будь-який період, під час якого працівник працює, будучи у розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики. Під «часом відпочинку» розуміють будь-який період, який не є робочим часом. Директива не містить, окрім робочого часу та часу відпочинку, будь-яких проміжних категорій часу. Відповідно, Суд ЄС визнав, що час чергування медичних працівників є робочим часом, навіть якщо лікар упродовж цього періоду безпосередньо не виконував роботу.

Директива 2003/88 ЄС закріплює мінімальні вимоги щодо тривалості робочого часу. Тривалість робочого тижня не повинна перевищувати 48 годин (ст. 6). Такі стандарти є жорсткішими порівняно з Європейською соціальною хартією, прийнятою в рамках Ради Європи, хоча й не відповідають вимогам Конвенції Міжнародної організації праці № 47 про скорочення робочого тижня до 40 годин. Водночас універсальний стандарт стосовно 40-годинного робочого тижня не включає можливу надурочну роботу. Директива не передбачає можливості скорочення тривалості робочого тижня та не регламентує надурочні роботи. Правове регулювання надурочних робіт регулюються законодавством держав-членів. У Франції діє норма, згідно з якою такі роботи вимагають згоди профспілки або інспекції праці та компенсуються більшою оплатою, в Бельгії можуть компенсуватися відгулом. У деяких державах не встановлено жодних обмежень щодо надурочних робіт (Данія) або не встановлено максимальну тривалість для працівників чоловічої статі (Велика Британія).

Крім мінімальних гарантій щодо тривалості робочого часу, Директива 2003/88 ЄС регламентує деякі питання нічної праці.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

Під «нічним часом» розуміють будь-який період тривалістю не менше 7 годин, визначений в національному законодавстві, який повинен включати у будь-якому випадку проміжок часу між 24 та 5 годинами. Тривалість праці у нічний час не має перевищувати 8 годин протягом доби.

До нічних працівників належать, згідно з Директивою, будь-які працівники, які при звичайному режимі впродовж нічного часу працюють не менше трьох годин свого щоденного робочого часу, або будь-які працівники, які можуть під час нічного часу виконати певну частину свого щорічного робочого часу, якщо це закріплено в законодавстві або колективних договорах.

Кожен нічний працівник має право на безкоштовний медичний огляд перед його призначенням на нічну роботу та надалі з регулярними інтервалами (ст. 9). Нічні працівники, що мають проблеми зі здоров'ям, які пов'язані з виконанням нічної роботи, в разі можливості переводяться на денну роботу, яку вони здатні виконувати. Роботодавці, які регулярно використовують працю нічних працівників, повинні повідомляти цю інформацію компетентним органам держави на їх вимогу. Поряд із закріпленням певних гарантій для нічних працівників Директива встановлює спеціальний режим робочого часу для працівників медицини, морського транспорту, служб цивільної авіації та автотранспорту. Директива запроваджує низку гарантій щодо часу відпочинку. Закріплюється мінімальна тривалість щоденного відпочинку – 11 годин (ст. 3). Якщо робочий день перевищує 6 годин безперервної праці, то працівник має право на перерву протягом робочого дня (ст. 4). Водночас порядок надання та тривалість такої перерви не визначаються. Щотижневий мінімальний безперервний відпочинок становить 24 години на додаток до 11 годин щоденного відпочинку (ст. 5).

Право працівників на щорічну оплачувану відпустку мінімальною тривалістю 4 тижні закріплено у ст. 7 Директиви. Мінімальний період щорічної оплачуваної відпустки не може замінюватися грошовою компенсацією, за винятком випадків припинення трудових відносин. Цей стандарт ЄС було відображено в Європейській соціальній хартії, переглянутій у 1996 р.

У цілому мінімальні гарантії ЄС, впроваджені у вторинному законодавстві, можуть бути змінені національним законодавством держав-членів або колективними угодами, якщо вони впроваджують сприятливіші для працівника умови у сфері робочого часу та

часу відпочинку. Втім, більшість працівників користуються більш високими соціальними гарантіями порівняно із закріпленими в законодавстві ЄС мінімальними стандартами, а отже, останнім часом роботодавці дедалі частіше намагаються реалізовувати проекти щодо скорочення соціальних гарантій працівників.

Значна увага в країнах Європи приділяється питанням регулювання часу для підготовки та перепідготовки кадрів, надання працівникам можливості здобувати професійну освіту та підвищувати свій кваліфікаційний рівень. Стандарти щодо надання таких відпусток визначаються з урахуванням положень Конвенції МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки 1974 року. Що стосується навчальних відпусток, то вони, як правило, визначаються не законодавством, а національними колективними договорами. Зокрема, така система підтримки освіти працівників прийнята у Франції, Бельгії, Італії. Фінансуються такі відпустки за рахунок податків на фонд заробітної плати підприємств.

Таким чином, у певних аспектах регулювання часу відпочинку Україна дещо відстає від розвинених країн, в інших питаннях вітчизняне законодавство є більш сприятливим для працівника. Однак, незважаючи на особливості правової регламентації часу відпочинку у зарубіжних країнах, можна виявити деякі загальні риси й тенденції з національним законодавством, а саме: збільшення кількості відпусток спеціального цільового призначення, які оплачуються; збільшення загальної тривалості соціальних відпусток; поширення навчальних відпусток, у тому числі з метою підвищення кваліфікації працівників. Система заохочувальних відпусток у розвинених країнах має більш широке застосування, ніж в Україні. Крім того, слід відзначити більш широке застосування відпусток як засобу матеріального стимулювання сумлінних працівників, людей, які тривалий час працюють на одному підприємстві. Як відомо, за радянських часів такі норми були передбачені законодавством колишнього СРСР (надання додаткових днів відпустки за безперервну роботу на одному підприємстві, в установі, організації). Сьогодні стимулююча функція відпусток недостатньо враховується на законодавчому і локальному рівнях. Як бачимо, у розвинених країнах більш гнучким є регулювання часу відпочинку у колективних договорах, особливо у тих країнах, де основним джерелом трудового права є не закон, а колективний договір.